

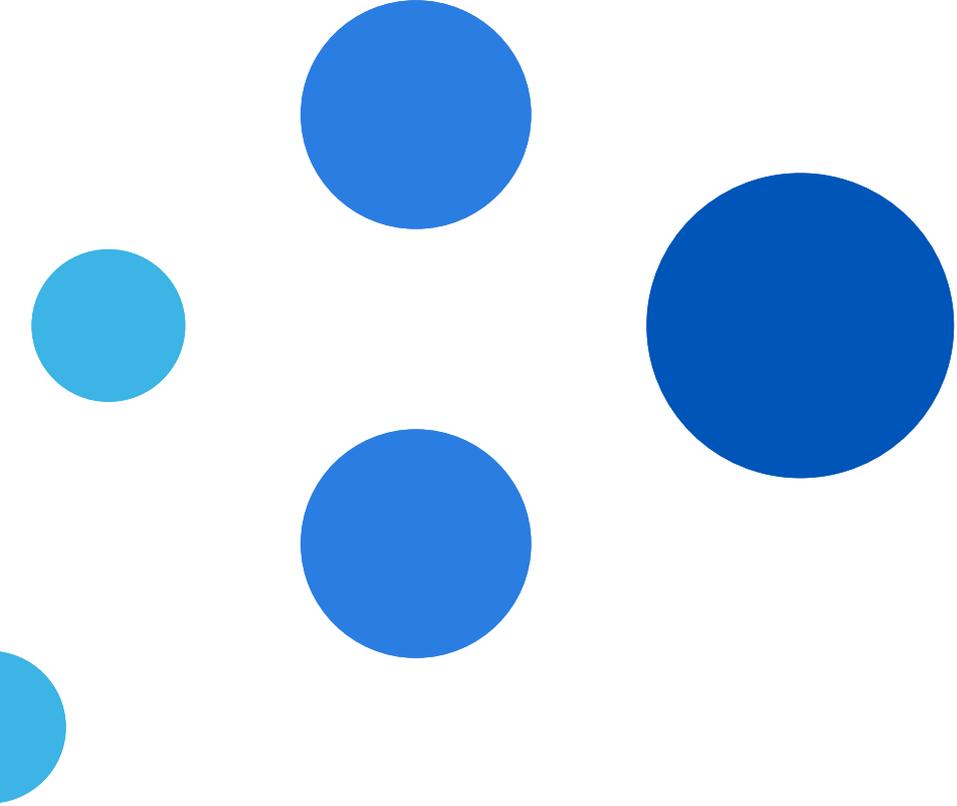


Movimento  
Pessoas à Frente

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO

# PROPOSTAS DE MODERNIZAÇÃO DO SISTEMA DE CARREIRAS DO GOVERNO FEDERAL

Diagnóstico



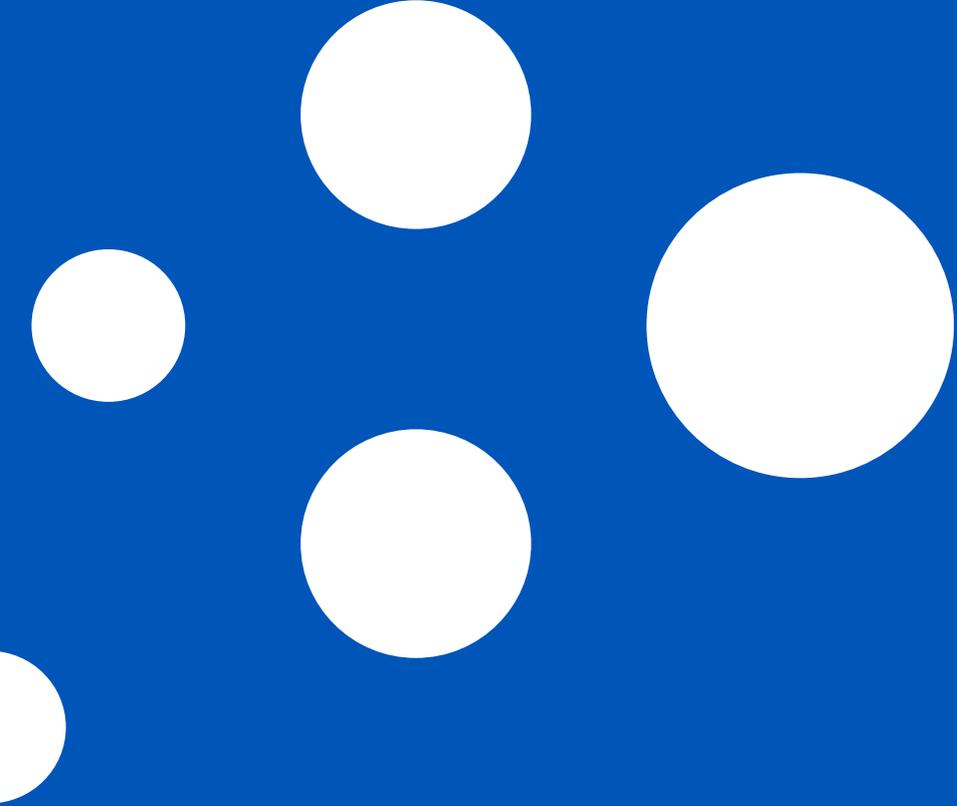
## SOBRE O MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE

É um movimento suprapartidário que busca construir coletivamente diretrizes e evidências com objetivo de contribuir para uma gestão mais efetiva do Estado brasileiro, que entregue melhores serviços e políticas públicas para a população. Além disso, o Movimento ajuda a construir e viabilizar propostas que criem melhores condições de trabalho para gestores públicos, com foco em lideranças.

O Movimento é mantido pela Parceria Vamos, formada por Fundação Lemann, Instituto Humanize e República.org. e conta com especialistas, parlamentares, integrantes dos poderes públicos federal e estadual, sindicatos e terceiro setor com visões políticas, sociais e econômicas plurais.

**Para saber mais, acesse:**

[movimentopessoasafrente.org.br](http://movimentopessoasafrente.org.br)



## **SOBRE O PESQUISADOR**

### **FELIPE DRUMOND**

É graduado em Administração Pública pela Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro. Trabalhou como consultor do Banco Mundial e coordenador técnico da Frente Parlamentar Mista da Reforma Administrativa (FPMRA) no Congresso. É gerente na Consultoria EloGroup, atualmente sendo responsável pela coordenação de projetos de transformação digital em governos e atua como consultor no tema de gestão de pessoas.

*As opiniões contidas neste documento não refletem o posicionamento da totalidade dos membros do Movimento Pessoas à Frente e são de responsabilidade do autor.*

# INTRODUÇÃO

**O sistema de carreiras do governo federal tem sido caracterizado pela sua fragmentação funcional.** São presentes hoje 117 carreiras e 43 grupos de trabalho, contando com um elevado número de tabelas salariais organizadas por diferentes padrões (OCDE, 2023).

Por ser a base do serviço público, **a reforma do sistema de carreiras tem sido considerada um ponto central para a modernização da administração pública federal** (MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE, 2021; OCDE, 2023). Contudo, tal necessidade contrasta com a dificuldade com que tem sido avaliada a realização de mudanças em componentes estruturais da gestão de pessoas.

Em meio a tal cenário, **um caminho para a modernização do sistema de carreiras seria o de utilizar os mesmos mecanismos que resultaram em seu atual desenho, para o seu aprimoramento.** Nesse aspecto, as características presentes advêm da criação sucessiva de carreiras, muitas vezes sem um mesmo padrão, e da concessão de reajustes gerais ou específicos a determinados grupos.

O diagnóstico apresentado **se concentrará em apresentar a evolução do sistema de carreiras da administração federal direta**, tomando como base a evolução de suas [tabelas salariais](#). Para isso, foi utilizada bianualmente a publicação “tabelas salariais”, desde 1998, primeiro ano disponível. Todos os valores foram corrigidos pelo IPCA-E para valores referentes ao mês de abril de 2023.

# EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE CARREIRAS E CARGOS (1998-2023) – CENÁRIO 1988

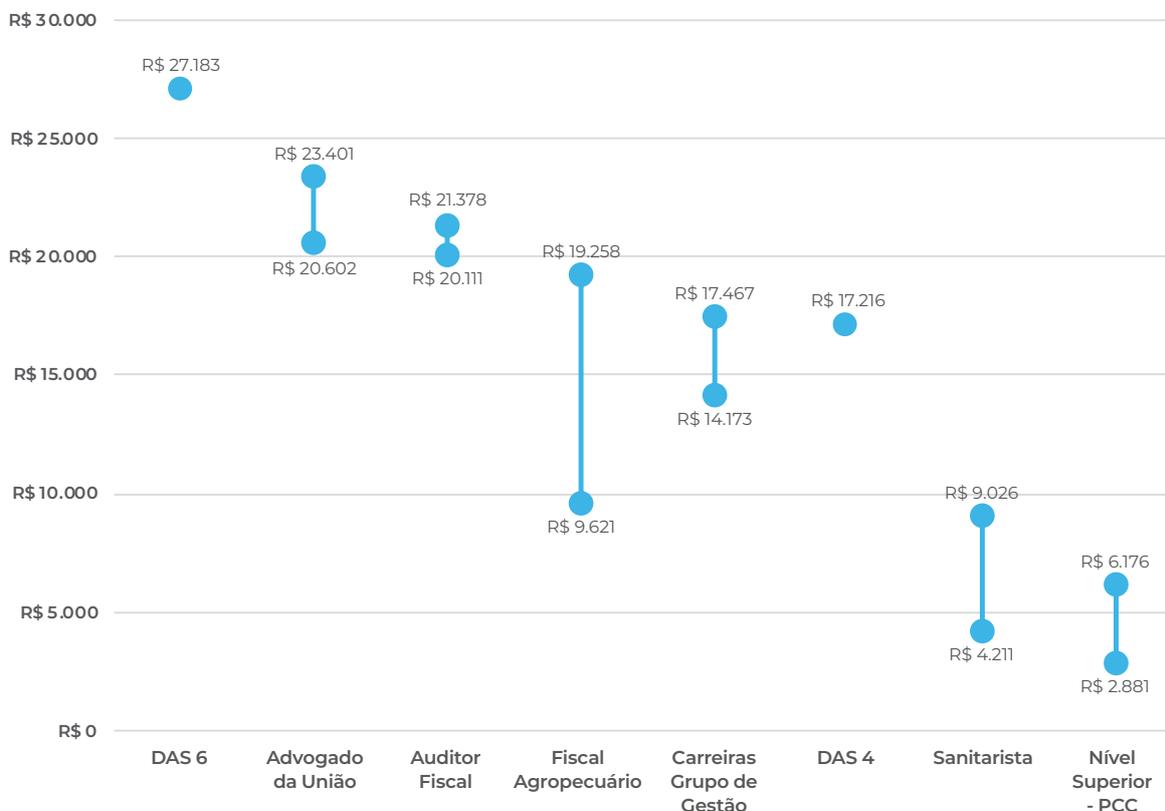
## Grupos de organização das tabelas salariais (1998)

Grupos Administração Direta	Grupos Administração Indireta
Auditoria	Banco Central do Brasil
Diplomacia	Ciência e Tecnologia
Fiscalização	Comissão de Valores Imobiliários (CVM)
Grupo de Gestão	Grupo-Defesa Aérea e Controle do Tráfego Aéreo (DACTA)
Jurídico	Docente
Plano de Classificação de Cargo - (PCC)	Grupo de Informações
Saúde	Polícia
	Superintendência de Seguros Privados (SUSEP)
	Tecnologia Militar

**Fonte:** Elaboração própria com base nas informações das tabelas salariais (2023)

- Conforme as tabelas salariais divulgadas demonstram, em 1998 o sistema de pessoal do executivo federal **era organizado em 16 grupos de carreiras de efetivos**.
- Enquanto a **administração indireta** tendia a se organizar em uma lógica **específica de carreiras por órgãos**, na **administração direta** já eram presentes **agrupamentos de carreiras gerais e transversais**.
- Com exceção da área da Saúde, que possuía o seu próprio plano, **os demais ministérios e órgãos centrais eram compostos por efetivos do PCC, ou por uma composição de carreiras específicas mais ocupantes do PCC**.

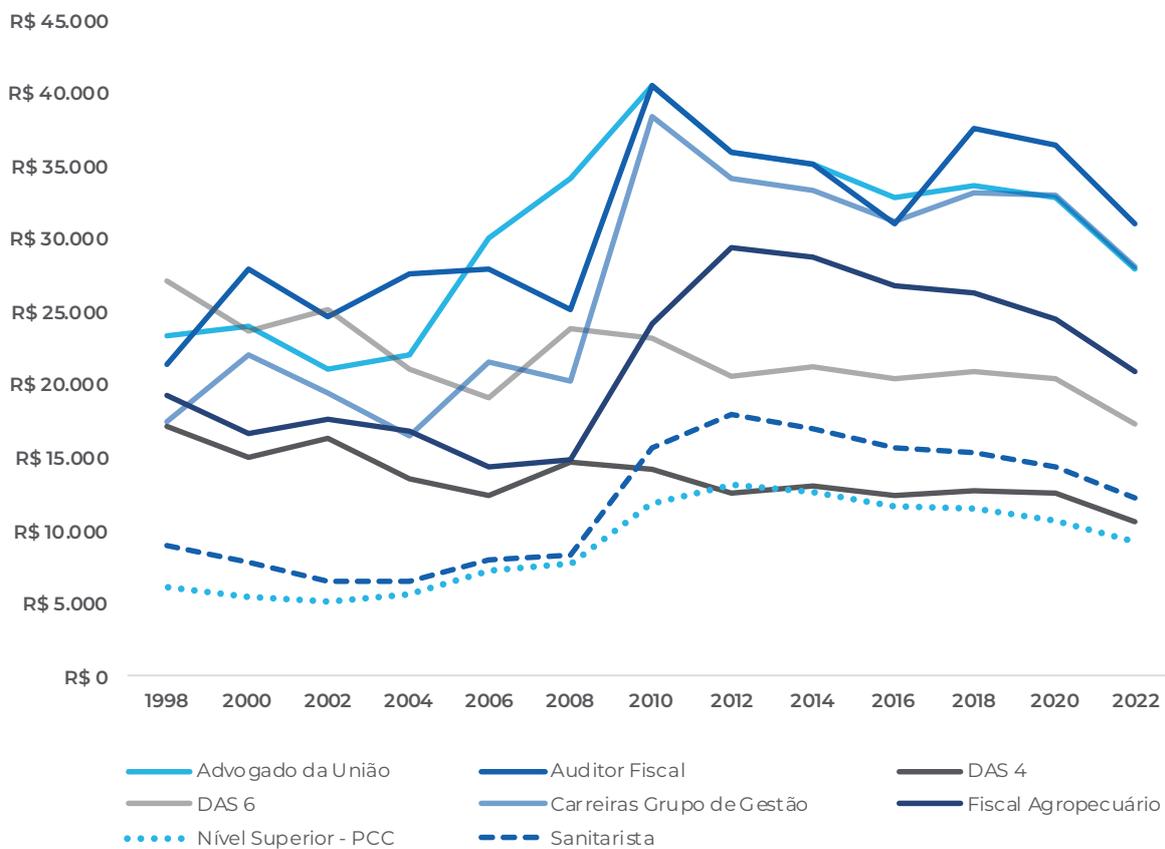
## Salários Iniciais e Finais de Carreiras Seleccionadas (1998 – Salários corrigidos para abr. 2023)



- **Em valores reais corrigidos para 2023, é possível ver dois agrupamentos distintos.** No agrupamento com maiores remunerações, estão localizadas as carreiras específicas, e, no agrupamento com menores remunerações, as carreiras do PCC e da área da Saúde. A remuneração inicial das carreiras do grupo de gestão corresponde a 129% a mais do que a do teto da de nível superior do PCC.
- Outro ponto é que, nesse ano, **o salário do DAS-6**, posição correspondente aos cargos de secretário (nível de hierarquia logo abaixo do ministro), **era o de maior valor entre o grupo analisado.** O salário do DAS-4, geralmente o primeiro cargo de chefia imediata, era próximo dos salários iniciais das carreiras do grupo de maior remuneração.

## Evolução dos Salários Finais de Carreiras Seleccionadas

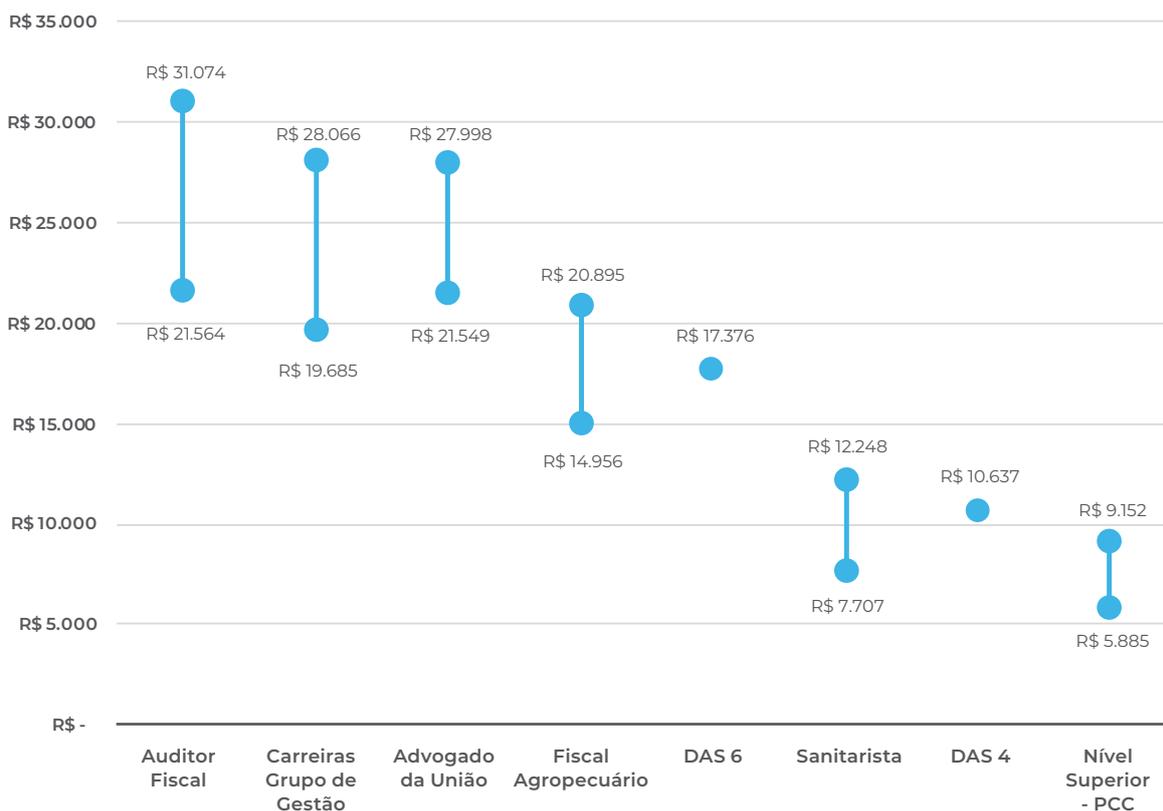
(1998-2022 – Salários corrigidos para abr. 2023)



- **A desigualdade** entre os salários das carreiras já presentes em 1998 **tendeu a permanecer estável ao longo do período.**
- Os salários finais das carreiras tenderam a estabilidade entre 1998 e 2008 e entre 2012 e 2018. **As exceções foram a política de valorização expressiva ocorrida entre 2008 e 2012** e a desvalorização inflacionária via o congelamento que vigorou entre 2018 e 2022.
- **A principal mudança no cenário entre 1998 e 2022 foi a grande desvalorização dos salários dos cargos comissionados.**

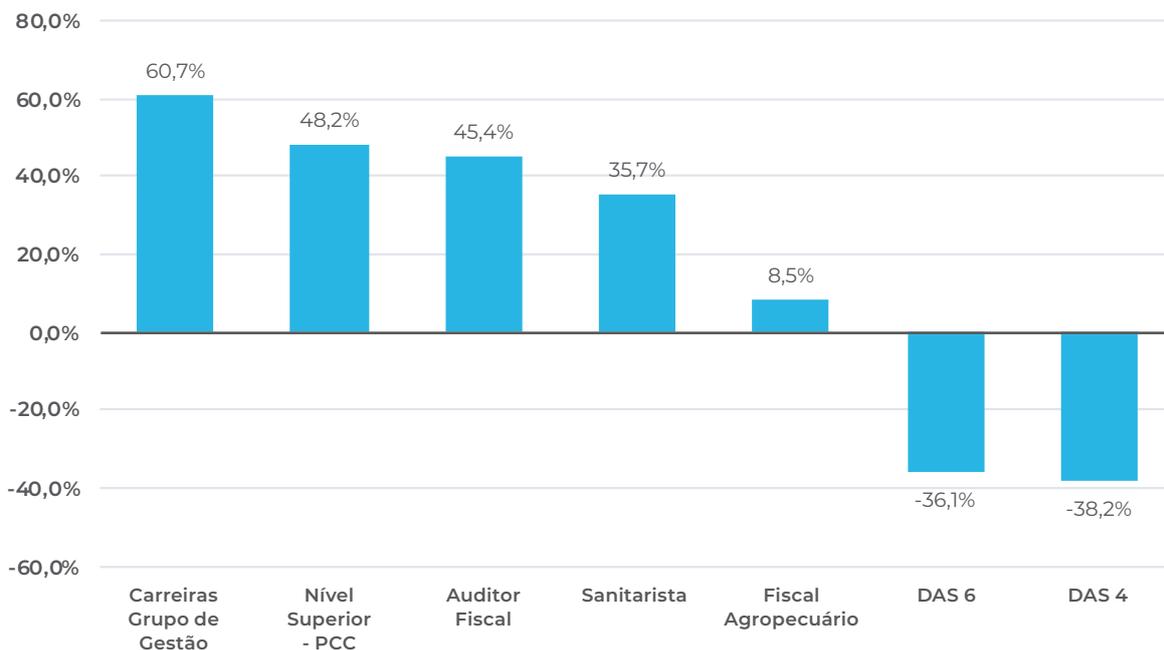
# EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE CARREIRAS E CARGOS (1998-2023) – CENÁRIO 2023

## Salários Iniciais e Finais de Carreiras Seleccionadas (2022 – Salários corrigidos para abr. 2023)

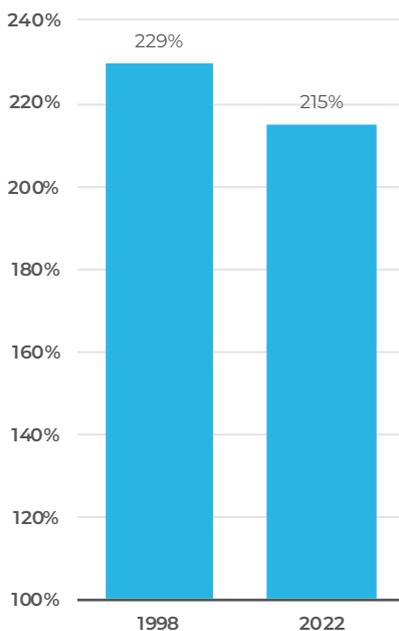


- Em 2022, o salário do cargo de **secretário (DAS-6)** se tornou menor do que o salário inicial do grupo de carreiras de maior remuneração. O salário do cargo do DAS-4 tem uma remuneração que é menos de 50% ao inicial desse grupo.
- Se comparado com 1998, em 2022 ocorreu uma aproximação entre as carreiras de menor remuneração (Sanitarista e PCC) apenas com a de fiscal federal agropecuário. A amplitude salarial das carreiras de maior salário foi também aumentada (30% a 50%), sendo limitada dada a proximidade com o teto salarial.

## Variação Real do Salário Máximo entre 1998 e 2022



## Diferença Entre Salário Máximo Pcc e Salário Mínimo do G. Gest.



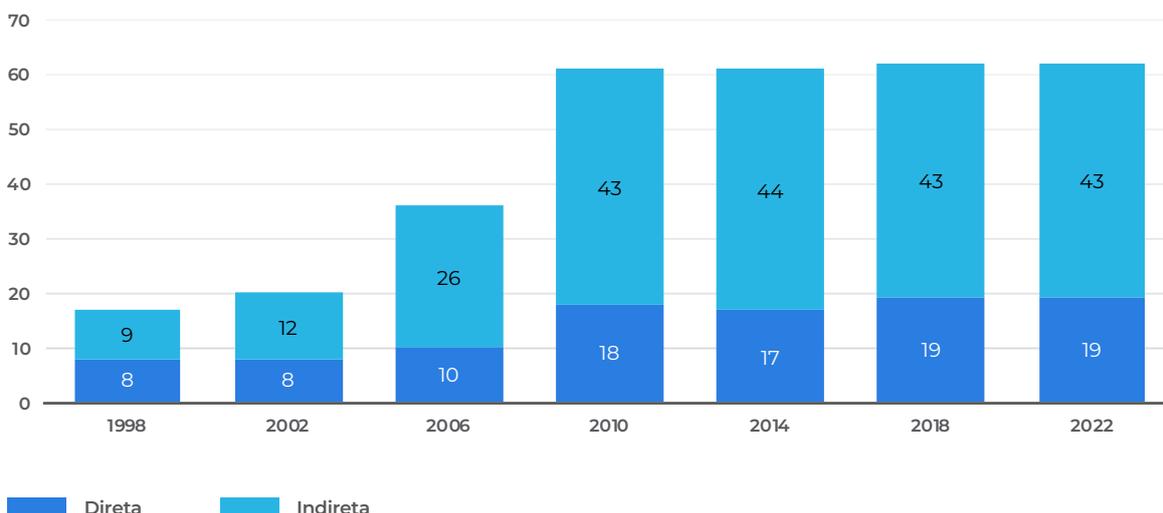
Embora todas as carreiras tenham tido ganhos reais no período, esses ganhos variaram, e não foi identificado um forte padrão em relação aos grupos.

Nas categorias analisadas, as carreiras do grupo de gestão, que já estavam no grupo de maior remuneração, tiveram o maior ganho. Elas foram sucedidas pelas carreiras de nível superior do PCC/PGPE (grupo de baixa remuneração), auditor fiscal (alta remuneração) e sanitaria (baixa remuneração).

A diferença entre o salário final da carreira de nível superior do PCC/PGPE **se manteve elevada, mas não aumentou mais no período**, tendendo a se manter estável.

# EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE CARREIRAS E CARGOS (1998-2023)

## Quantidade de Grupos de Carreira por Administração



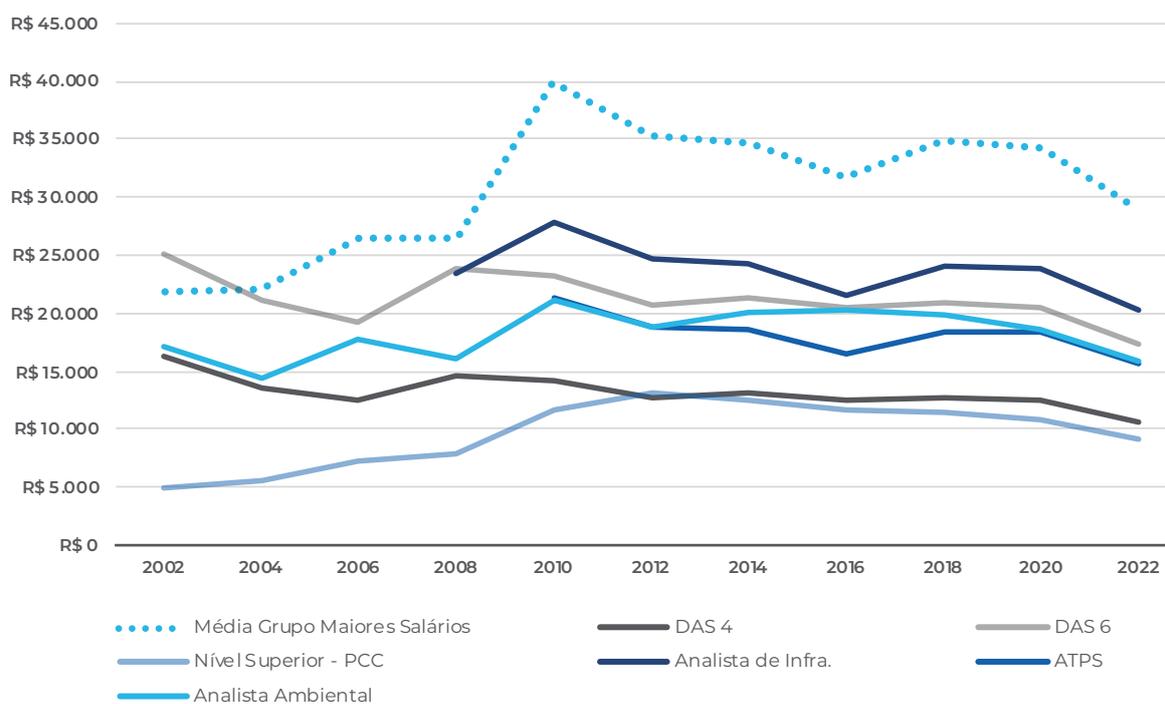
Ano	Grupo da Administração Direta
1998	Auditoria
1999	Diplomacia
2000	Fiscalização
2001	Grupo de Gestão
2002	Jurídico
2003	Plano de Classificação de Cargo (PCC)
2004	Saúde
2005	Meio-Ambiente
2006	Plano Especial de Cargos da Cultura
2007	Infraestrutura (Analista de Infraestrutura)
2008	Políticas Sociais (Analista T. Pol. Soc. - ATPS)

No período analisado, foi observado um grande crescimento, entre 2002 e 2010, da quantidade de grupos nos quais as carreiras são organizadas, refletindo em um aumento de carreiras. **Tal movimento foi concentrado na administração indireta, na qual sucessivos órgãos foram dotados de planos próprios.** Após 2010, o crescimento foi cessado.

Nesse período, na administração direta, com exceção de modificações nos órgãos centrais, as **áreas de cultura e meio ambiente foram dotadas de carreiras próprias.** Ocorreu também um esforço de criação de carreiras com uma **atuação mais transversal na área de infraestrutura e políticas sociais.**

# EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE CARREIRAS E CARGOS (2002-2023)

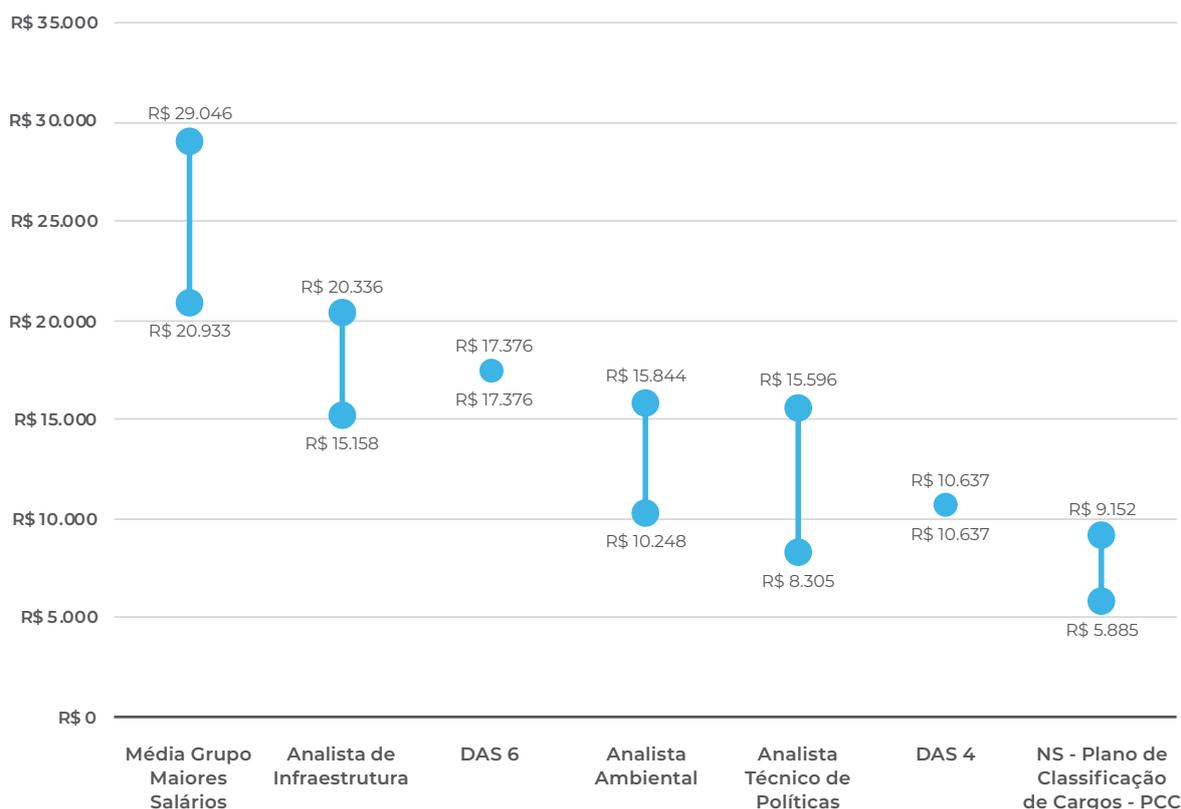
## Evolução de Salários Finais de Carreiras Seleccionadas (2002-2022 - salários corrigidos para abr. 2023)



- As novas carreiras criadas **inseriram-se em uma posição intermediária salarial, de seu surgimento até o fim do período temporal analisado**, tornando-se um grupo intermediário na análise.
- Por terem seu *baseline* de criação na janela de aumento salarial que vigorou entre 2008 e 2012, **as carreiras de analista de infraestrutura e ATPS apresentam uma redução salarial em relação ao seu primeiro ano de análise no gráfico** (respectivamente -13% e -26,7%). A carreira de analista ambiental também teve queda, de -7,3%.

# EVOLUÇÃO DO SISTEMA DE CARREIRAS E CARGOS (1998-2023) – CENÁRIO 2023

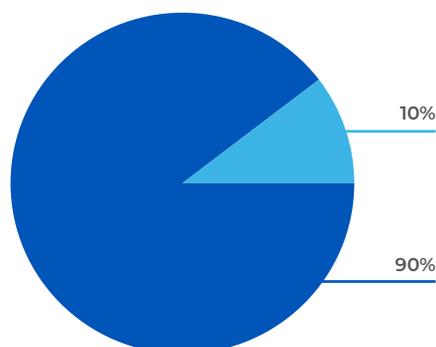
## Salários Iniciais e Finais de Carreiras Seleccionadas (2022 – Salários Corrigidos para Abr. 2023)



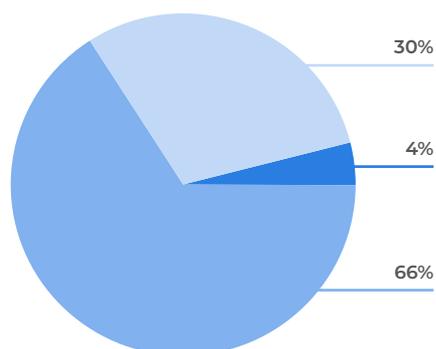
- O patamar intermediário de posicionamento das carreiras de nível superior criadas na administração direta pode ser percebido da seguinte forma: **as carreiras de analista ambiental e ATPS estão mais próximas das carreiras de menor remuneração** (salários iniciais próximos do teto do nível superior do PCC/PGPE). Já a **carreira de analista de infraestrutura tem seu teto em valores próximos ao valor inicial do grupo de maior salário**.
- A amplitude salarial da carreira de ATPS (87,8% em 2022) foi a maior encontrada na série histórica analisada.

# ANÁLISE SOBRE CARGOS ATIVOS E EXTINTOS

## Cargos Ocupados Ativos e Extintos (2023)

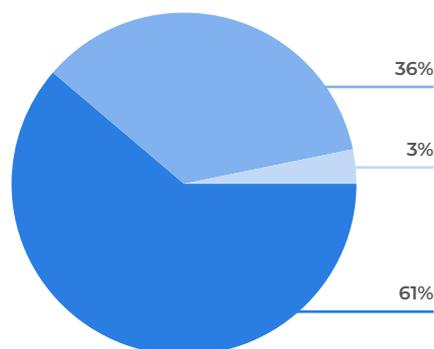


## Cargos Ocupados Extintos por Nível de Escolaridade (2023)

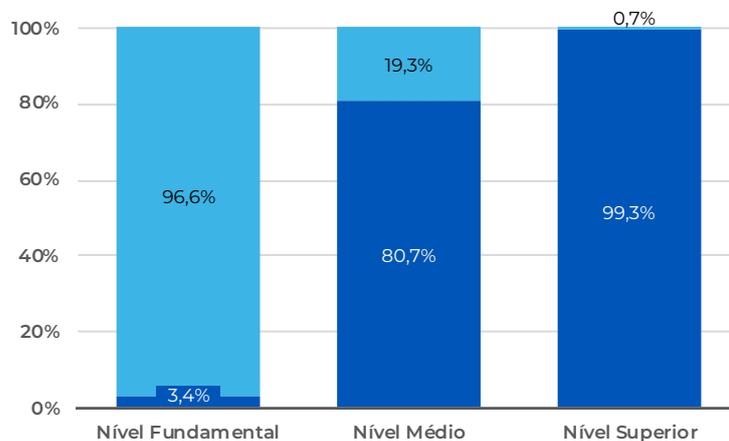
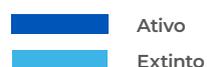


- Em 2023, em torno de 10% dos ocupantes de cargos efetivos ocupavam cargos extintos.
- A maior parte dessas posições extintas **é composta por cargos de nível médio (66%) e nível fundamental (30%)**. Apenas 4% são de nível superior.

## Quantidade de cargos por nível de formação (2023)



## Cargos Ativos e Extintos por Nível de Formação (2023)

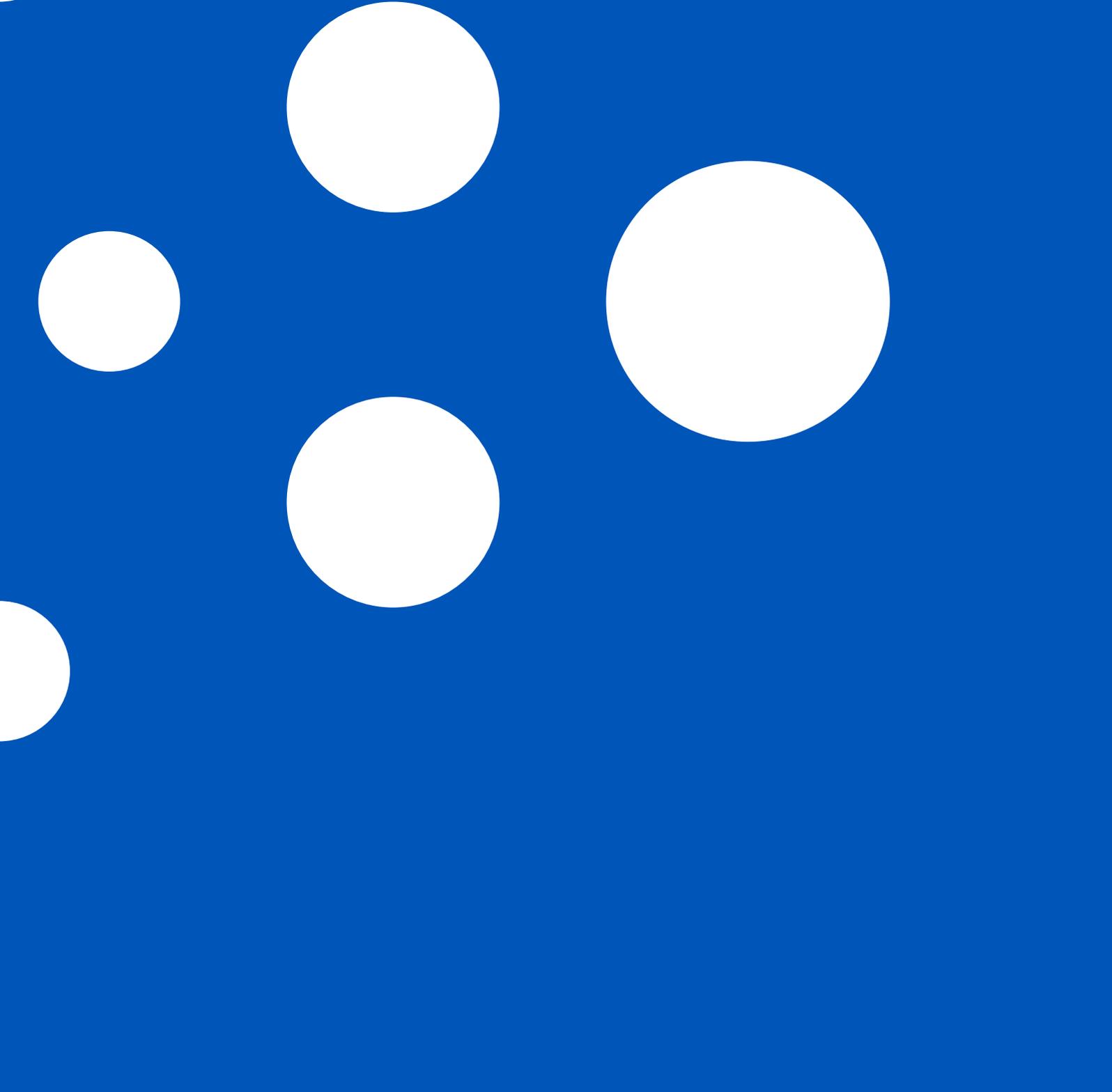


- **96,6% dos ocupantes dos cargos de nível fundamental estão em posições extintas.**
- Esse valor cai gradativamente à medida que o nível de escolaridade do cargo é aumentado. **Os ocupantes de cargos de nível médio extintos são 19,3% do total desse nível de formação.** Em caso de **retirada dos técnicos administrativos universitários** (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE), esse valor sobe para **35,5%**.

## REFERÊNCIAS

MOVIMENTO PESSOAS À FRENTE. 2021. **Gestão do modelo de carreiras:** Contribuições do GT de Carreiras para o aperfeiçoamento da função pública no Brasil. Disponível em: [https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2021/09/PAF\\_gestao\\_carreiras\\_2021\\_1708.pdf](https://movimentopessoasafrente.org.br/wp-content/uploads/2021/09/PAF_gestao_carreiras_2021_1708.pdf). Acesso em: 13 set. 2023.

OCDE. 2023. **Trends in public employment:** OECD's Public Service Leadership and Capability Review of Brasil. OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/jspui/handle/1/7593>. Acesso em: 13 set. 2023.



**Movimento  
Pessoas à Frente**

JUNTAS POR UM MELHOR ESTADO